

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ
HAKKINDA DEĞİŞİKLİKLER
(6740 SAYILI KANUN)
YMM KEMAL AKSU**

Emeklilik sözleşmesi türleri ve tarafları

- Emeklilik sözleşmesi bireysel veya grup emeklilik sözleşmesi olarak yapılabilir. Grup emeklilik sözleşmesi, işveren grup emeklilik sözleşmesi olarak veya bu maddenin üçüncü fıkrası dâhilinde yer alan kategorilere göre gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi olarak düzenlenir. Mümeyyiz küçükler ve kısıtlıların adına emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi ve bu sözleşmeler kapsamında işlem yapılması 11/01/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun ve 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun fiil ehliyetine ilişkin hükümlerine tabidir.
- Bireysel emeklilik sözleşmesi, bireysel emeklilik planına bağlı olarak düzenlenen ve şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesidir.
- Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi;
- İşveren grup emeklilik sözleşmesi, bir istihdam ilişkisine dayalı olarak bir işveren ile şirket arasında imzalanan ve katılımcı adına işveren tarafından katkı payı ödenen emeklilik sözleşmesidir.
- Bireysel ve gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmelerinde, işverenler bu sözleşmeler kapsamında yalnızca katkı payı ödemelerine ilişkin operasyonel işlemlerde aracılık yapabilir.
- Emeklilik gelir sözleşmesi, emeklilik hakkını kullanan ve bireysel emeklilik hesabındaki tutarların tamamını veya bir kısmını bireysel emeklilik sistemi dâhilinde programlı geri ödeme seçeneği ile almayı tercih eden katılımcılar için plan değişikliği yolu ile emeklilik sözleşmesinin tadil edilmiş şeklidir.”

Emeklilik gelir sözleşmeleri

- Emeklilik gelir sözleşmeleri, Kanunun Geçici 1 inci maddesi kapsamında yapılan aktarımlarla kurulan sözleşmeler, başka şirketten aktarımla kurulan sözleşmeler ile hak kazanılan birikimin transfer yoluyla aktarılması işlemleri hariç, ilgisine göre katılımcı, sponsor veya işveren, Müsteşarlıkça belirlenen belgelerin imzalanmasını veya onaylanmasını müteakip iki ay içinde cayma hakkına sahiptir. Cayma halinde durum, güvenli elektronik iletişim araçlarıyla yahut postayla şirkete bildirilir. Cayma bildiriminin şirkete ulaştığı tarih itibarıyla cayma hakkı kullanılmış sayılır. En geç cayma bildiriminin şirkete ulaşmasını takip eden iş günü verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve katılımcının bireysel emeklilik hesabında bulunan birikim bildirimin şirkete ulaşmasını müteakip on iş günü içinde ödeyene iade edilir. Bu kapsamda, şirketçe fon toplam gider kesintisi haricinde yapılan diğer tüm kesintiler de aynı süre içinde ilgiliye iade edilir. Ödemenin geciktirilmesi durumunda doğan zararlar 04/12/1984 tarihli ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun 2 nci maddesi çerçevesinde belirlenen ticari işler için uygulanacak temerrüt faizi de yürütülerek karşılanır.

Şirket, emeklilik sözleşmesini, sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on iş günü içinde ilgisine göre katılımcının, sponsorun veya işverenin tercihi doğrultusunda kalıcı veri saklayıcısı ile veya matbu halde katılımcıya yahut varsa sponsora veya işverene gönderir. İşveren grup emeklilik sözleşmesinde şirket, işveren grup emeklilik sertifikasını, sertifikanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on iş günü içinde işverenin tercihi doğrultusunda kalıcı veri saklayıcısı ile veya matbu halde ilgisine göre katılımcıya, sponsora veya işverene gönderir. İşveren grup emeklilik sertifikası, grup emeklilik planının genel esasları ile sistemin işleyişine ilişkin temel bilgileri içerir. Şirket, emeklilik sözleşmesinin ve işveren grup emeklilik sertifikasının belirtilen süre içinde ve usulüne uygun olarak gönderildiğini ispatla yükümlüdür.”

Fon dağılımı ve değişikliği

Fon dağılımı ilgisine göre katılımcının, sponsorun veya işverenin tercihinine göre belirlenir. Sözleşme kuruluş aşamasında herhangi bir tercihte bulunulmaması durumunda birikim öncelikle standart fonlarda yatırıma yönlendirilir. Standart fondan ayrılmayı tercih eden katılımcılara sonucu bağlayıcı olmamak kaydıyla, risk profil anketi sunulur. Müsteşarlık, geçici 3 üncü madde hükümlerine göre risk profil anketinin asgari içeriğini, sunulma sıklığını ve zamanını belirler.

- Emeklilik sözleşmesini emekliliğe hak kazanmadan veya emeklilik hakkını kazanmış olduğu halde bu hakkı kullanmadan sona erdirmesi halinde katılımcı, sona erdirilen sözleşme bakımından bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybeder.
- Şirket, ayrılma amacı ile yapılan başvurunun kendisine ulaştığı tarihten itibaren beş iş günü içinde, ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özetini güvenli elektronik iletişim araçları ile katılımcının erişimine sunar. Şirket, isteyen katılımcının ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özetini şirketin internet sitesinde kendi adına oluşturulan güvenli sayfadan alabilmesi için gerekli düzenlemeyi yapar. Katılımcının, ayrılma talep formunu imzalayarak faks veya posta ile şirkete göndermesi halinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikim ve devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılan tutarlar, formun şirkete ulaştığı tarihten itibaren yirmi iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir. Daha sonra intikal eden devlet katkısı tutarlarından katılımcının varsa hak kazandığı tutarlar da intikal tarihini takip eden beş iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir. Yirmi iş günü olarak belirlenen süre ise katılımcı tarafından ilgili mevzuat düzenlemelerine uygun olarak temin edilmesi gereken tüm evrakların tamamlanması ile başlar. Katılımcının sözleşmesine ait fon paylarına ilişkin son satım talimatının verildiği tarih, sözleşmenin sonlandığı tarih olarak kabul edilir. Katılımcının hesabında herhangi bir fon payı bulunmaması durumunda ayrılma talebinin şirkete ulaştığı tarihi takip eden iş günü ilgili sözleşme sonlanmış kabul edilir.

- Katılımcının maluliyet hali nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelirine hak kazandığına dair belgeyi veya sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen koşullara göre maluliyet halinin oluştuğunu gösteren, resmi sağlık kuruluşlarından alınmış bir belgeyi şirkete vermesi gerekir. Maluliyet halinin her durumda emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra oluşmuş olması şarttır.
- Katılımcının vefat etmesi halinde birikimleri ve varsa devlet katkısı hesabındaki tutar, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla varsa emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdarlara veya kanunî mirasçılara ödenir.
- Katılımcının talebi halinde, emeklilik hakkı kazanılmış olmakla birlikte bu hak kullanılmadan sözleşmenin sonlandırılması mümkündür. Bu durumda sistemden ayrılmaya ilişkin hükümler uygulanır.

Emekliliğe Hak Kazanma

- Katılımcı, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşuluyla 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanır. Emeklilik gelir sözleşmesine dönüştürülen sözleşmelerde geçirilmiş süreler ile emeklilik gelir sözleşmesinde geçirilen süreler emekliliğe esas süre hesaplamasında dikkate alınmaz.
- Emekliliğe hak kazanan ve bu hakkı kullanarak bireysel emeklilik hesabındaki birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları almak isteyen katılımcı, toplu para, programlı geri ödeme ya da yıllık gelir sigortası seçeneklerinden birini seçer veya hesabındaki tutarı belirtilen seçenekler arasında paylaştırabilir. Şirket, katılımcının faks veya posta aracılığıyla şirkete ilettiği emeklilik talep formundaki tercihi doğrultusunda işlem yapar.

İşvereni aracılığıyla sisteme dâhil edilecek çalışanlar

- Çalışanlar, Kanunun Ek 2 nci maddesi hükmü çerçevesinde işverenin akdetmiş olduğu bir gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında, ilgili emeklilik planına dâhil edilir. Birden fazla işveren ile iş akdi bulunan çalışanlar her bir işveren tarafından sunulan emeklilik planına ayrı ayrı dâhil edilir.
- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) veya (c) bentleri kapsamında olmamakla beraber, 5510 sayılı Kanunun ilgili maddeleri uyarınca anılan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) veya (c) bentlerine göre sigortalı sayılanlar, bu bölüm kapsamında sisteme dâhil edilmez.
- İşveren, ilgili döneme ait ödeme gününe kadar bireysel emeklilik hesabı açılmasına dair yatırım tercihinin ilişkin bilgiler dâhil tüm bilgileri eksiksiz iletmekle yükümlüdür. Şirket iletilen bilgilere istinaden bireysel emeklilik hesabı açar. Çalışan, 7 nci madde hükümleri kapsamında plana dâhil edilmiş olur.
- İşveren, çalışanlarının sisteme dâhil edilmesine, katkı payı hesaplanması ve şirkete aktarılması ile bu Yönetmelik kapsamında diğer işlemlere ilişkin yetkili birimlerini veya yöneticilerini belirler.

İşverenin emeklilik sözleşmesi yapacağı şirketin belirlenmesinde dikkate alacağı kriterler

- İşveren, şirket seçiminde hizmet kalitesini ve çalışana sağlanan avantajları dikkate alır. İşveren, şirket seçimi sebebiyle şirketten komisyon dâhil hiçbir şekilde maddi menfaat sağlayamayacağı gibi, şirket de işverene bu şekilde bir teklifte bulunamaz.
- İşveren, işyerindeki çalışanlarını farklı emeklilik planlarına dâhil edebilir .
- Müsteşarlık, aynı işverene bağlı olarak tek bir hizmet akdi veya birden fazla hizmet akdi kapsamında çalışanların emeklilik planlarına dâhil edilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.

Katkı payının takip ve tahsili

Çalışanın ücretinden kesilmesine rağmen şirkete aktarılmayan veya eksik aktarılan bu bölüm hükümlerine tabi katkı payının ve varsa getirilerinin takip ve tahsilini Emeklilik Gözetim Merkezi yapar. Bu surette yapılan tahsilatlar çalışanın hesabına aktarılır ve bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesi hükümleri çerçevesinde şirket tarafından yatırıma yönlendirilir. Müsteşarlık, bu maddenin uygulanmasına ilişkin esasları belirler.

Emeklilik sözleşmesinin asgari içeriği

- Bu bölüm kapsamındaki emeklilik sözleşmesinde tarafların hak ve yükümlülükleri yer alır, bu bölümün uygulanmasına esas olmak üzere ücret ödeme günü ve mutabakat süreci belirlenir, ilgililere yapılacak iade ve ödeme esasları, çalışana ait güncel verilerin tutulması ve ilgililere yapılacak bildirimlerin usulü belirlenir. Bu sözleşme ile şirket seçimi ve katkı payının işveren tarafından şirkete aktarılması hariç bu bölüm kapsamındaki yükümlülüklerin şirketlerce yerine getirilmesi kararlaştırılabilir.
- Bu madde kapsamında çalışana ait kişisel veriler, veri sahibinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın şirketle paylaşılabilir ve veri paylaşımı, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil etmez.

Cayma hakkı

- İlgili emeklilik planına göre çalışanın ücretinden kesilmek suretiyle yapılan ilk katkı payının şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihi takip eden işgünü emeklilik planına dâhil edildiği şirket tarafından çalışana posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçları ile bildirilir. Çalışan, bu bildirim müteakip iki ay içinde cayma hakkını kullanabilir. Cayma süresinden sonra da çalışan dilediği zaman sistemden ayrılabilir. Cayma talebi, çalışan tarafından posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla ilgili emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre işverene veya şirkete bildirilir. Cayma bildiriminin ulaşmasını müteakip on iş günü içinde ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte çalışana iade edilir. Ödemenin geciktirilmesi durumunda doğan zararlar 4/12/1984 tarihli ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine ilişkin Kanunun 2 nci maddesi çerçevesinde belirlenen ticari işler için uygulanacak temerrüt faizi de yürütülerek karşılanır.
- Çalışan, birinci fıkrada belirlenenden daha yüksek bir oranda ödeme yapmak istediğini işverene bildirebilir. Bu şekilde katkı payı oranını artıran bir çalışan Kanunun Ek 2 nci maddesi hükmü gereğince çıkarılan yönetmelik ile belirlenen oranın altında kalmamak kaydıyla katkı payı oranını işverenden talepte bulunarak azaltabilir. Çalışanlar bu taleplerini ilgili ayın ücret hesaplaması tamamlanmadan önce bildirmekle yükümlüdürler. Ücret hesaplaması tamamlandıktan sonra gelen talepler bir sonraki ödeme döneminden itibaren gerçekleştirilir.

- Katkı payı ücretten kesilmek suretiyle gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında çalışan adına açılan bireysel emeklilik hesabına aktarılır. Bu hesaplara bu şekilde ödenen katkı payları, ek faydalar, birinci fıkra kapsamındaki ek katkı payı ödemeleri, bu kapsamdaki sözleşmelerden aktarım yoluyla gelen tutarlar veya gecikmeli veya hatalı işlemler kapsamında yapılan ödemeler dışında herhangi bir para girişi yapılamaz. Çalışanın işyerinden ayrılması ile yeni bir işyerinde çalışmaya başlaması ve yeni işyerinde çalışanlara sunulan bir emeklilik planı bulunmaması durumlarına mahsus olmak üzere katkı payı ödemeleri çalışan tarafından belirlenen yöntemle de yapılabilir.
- Çalışma ilişkisi sona eren çalışan, Müsteşarlıkça belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde en az ilgili takvim yılının ilk altı ayında uygulanacak asgari brüt ücretin yüzde üçü oranında katkı payı ödemeye devam edebilir. Çalışan katkı payı ödemeye devam etmeyi talep etmezse ilgili emeklilik sözleşmesinden ayrılma işlemi gerçekleştirilir. Çalışan katkı payı ödemeye yönelik talebini, işten ayrılma tarihini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorundadır. Müsteşarlık, bu kapsamdaki sözleşmeden ayrılma işlemlerine ilişkin esasları belirler.
- Müsteşarlık, bu madde çerçevesindeki uygulama esaslarını belirlemeye ve tereddütleri gidermeye yetkilidir.

İşveren katkı payı

- İşveren tercih etmesi durumunda 17 nci madde kapsamında çalışan ad ve hesabına katkı payı ödemesinde bulunabilir.

Ara verme

- Çalışan katkı payı ödemeye ara vermeyi talep edebilir. Bu talep, talep tarihinden itibaren azami 3 aylık süre için yapılabilir. Bu sürenin bitiminden önce veya bitimini müteakip tekrar ara verme talebinde bulunulması mümkündür. Çalışanın ara verme talebini iletmesi üzerine çalışana ödenen ücretten katkı payı kesintisi yapılamaz. Çalışan ara verme talebini en geç ücret ödeme gününden üç işgünü öncesine kadar iletir. Bu tarihten sonra iletilen talepler, ancak bir sonraki aya ilişkin ücret ödemesinden itibaren dikkate alınır.
- Çalışanın ödemeye ara vermesi halinde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesi kapsamında ara vermeye ilişkin olarak çalışanın birikiminden ek yönetim gideri kesintisi yapılamaz.
- Ara verme süresinin bitimini müteakip ücret üzerinden yapılan katkı payı kesintisine işveren tarafından devam edilir.
- Bu madde kapsamındaki ödemeye ara verme hakkı yalnızca çalışan tarafından kullanılabilir. Söz konusu hak işverene devredilemez.



TEŞEKKÜRLER...